

III – NATURE ET UTILISATION DES TESTS PSYCHOLOGIQUES

Caractéristiques exigées d'un test psychologique

Selon la définition d'Anastasi, un test psychologique est essentiellement une mesure objective et standardisée d'un échantillon de comportements.

Échantillon de comportements

Les mesures sont effectuées sur un nombre restreint et sélectionné d'items (les comportements évalués) qui doivent bien représenter le domaine de comportements à évaluer (validité de contenu).

Standardisation

La standardisation réfère à l'uniformité de la démarche d'administration, de correction et d'interprétation du test.

Administration : Matériel, temps, instructions, comportements de l'examineur.

Correction et interprétation des résultats : En général, il doit y avoir des grilles de correction et en général, l'interprétation se fait en fonction de normes d'interprétation situant la performance en relation avec celles d'autres individus, car les résultats bruts ne veulent rien dire.

Les normes d'interprétation sont construites à partir d'un échantillon normatif (standardization sample) :

Échantillon large et représentatif de la population d'individus à qui le test est destiné et qui sert à établir des normes, i.e., la distribution, la moyenne et l'étendue de performance que présente cette population d'intérêt.

Objectivité

L'objectivité caractérise une procédure dont le résultat dépend des caractéristiques de l'individu examiné plutôt que des caractéristiques de l'examineur ou du correcteur et, ainsi, ne varie pas d'un examineur ou d'un correcteur à l'autre.

Facteurs affectant l'objectivité : Standardisation et construction du test (sélection des items et représentativité du construit à partir de ces items).

Fidélité

La fidélité d'un test réfère à la reproductibilité (constance des mesures) des résultats obtenus à ce test.

Il existe divers types de fidélité et différentes méthodes pour les évaluer (mesure des erreurs aléatoires exprimées en coefficient de fidélité) avec l'échantillon normatif lors de la construction du test:

- Stabilité : fidélité par test-retest
- Équivalence : fidélité par version parallèle
- Cohérence interne : fidélité par bissection
- Homogénéité : fidélité par cohérence inter-items
- Fidélité inter-correcteurs

Nous étudierons les divers types de fidélité lors du neuvième cours.

Validité

La validité d'un test réfère au degré avec lequel celui-ci mesure effectivement ce qu'il a pour but de mesurer (dans une situation particulière donnée). C'est le point le plus crucial de l'évaluation d'un instrument.

Pour évaluer la validité avec l'échantillon normatif lors de la construction du test, il faut des critères externes avec lesquels on compare les résultats au test. La force du lien (corrélation exprimée en coefficient de validité) indique dans quelle mesure le test est valide (dans une application particulière).

Il existe diverses méthodes de validation :

- Validation de contenu: représentativité de l'échantillon de comportements (que nous étudierons au quatrième cours)
- Validation critériée: relation avec un critère externe (que nous étudierons au dixième cours)
- Validation de construit: cohérence avec la structure théorique (que nous étudierons au dixième cours)

Sensibilité

Aussi appelé la finesse du test. Consiste dans la capacité d'un test à détecter ou mesurer les différences réelles les plus fines entre les performances ou les caractéristiques d'un même individu ou entre plusieurs individus. C'est le pouvoir discriminant d'un test (telle que définie dans un contexte de psychométrie).

Conditions d'emplois et de diffusion des tests

Contrôle de l'utilisation des tests psychologiques pour deux raisons principales : 1- que le test soit utilisé par un examinateur qualifié ; 2- éviter que le public connaisse le contenu du test, ce qui l'invaliderait (sécurité des contenus)

Examineurs qualifiés

Les examinateurs doivent être qualifiés pour les raisons suivantes :

Le choix du test doit tenir compte :

1- des coûts, du temps; 2- de ce que l'on veut mesurer (le nom ne suffit pas); 3- des objectifs visés; 4- des caractéristiques métrologiques de l'instrument; 5- du groupe auquel le test est destiné.

L'administration et correction du test exigent :

1-application méticuleuse des consignes d'administration; 2- contrôle rigoureux des conditions de passation; 3- correction précise et uniforme.

L'interprétation des résultats demande une connaissance approfondie:

1- du test et de ses caractéristiques; 2- des particularités de l'examiné; 3- des conditions dans lesquelles s'est déroulé le test.

Il faut également être apte à communiquer efficacement les informations recueillies par le biais de l'instrument

Classification des tests selon les examinateurs qui peuvent les utiliser (acheter) : Type A (n'importe qui); type B (au moins un cours de psychométrie); type C (type B + diplôme (2^e cycle) et/ou association professionnelle).

Sécurité des contenus

La connaissance des contenus exacts d'un test peut diminuer sa validité, et ce, même pour des tests de personnalité.

Il faut néanmoins une certaine diffusion d'informations à propos des tests afin : 1- d'expliquer les détails de construction et les qualités psychométriques (Manuel technique accompagnant chaque test); 2- de donner une rétroaction à l'examiné (C'est son droit).

Administration du test

On veut prédire la performance hors test (performance critère) à partir de la performance au test (généralisation valide et fidèle de la performance), d'où la nécessité d'éliminer toute influence qui pourrait diminuer cette généralisation (erreur de mesure).

Pour ce faire, il existe des règles d'administration concernant :

1- La préparation des examinateurs afin de s'assurer que l'administration est adéquate et conforme aux consignes et afin de prévoir et anticiper les situations problématiques. Cette préparation consiste à : mémoriser les consignes; s'assurer de l'accessibilité, de la disponibilité et du bon fonctionnement du matériel; connaître la situation et son propre rôle.

2- Les conditions de testage doivent être standardisées (environnement, mode de réponse, etc.). Il faut porter une attention particulière à l'environnement de testage : absence de bruit et de distraction, espace de travail; s'assurer de ne pas être dérangé (retardataires, téléphone, etc.)

Plusieurs études montrent l'influence d'autres facteurs apparemment peu importants (feuilles de réponses séparées « surtout chez les enfants »; présentation de l'instrument « papier-crayon vs ordinateur »; connaissance ou proximité de l'examineur).

En conclusion, il doit y avoir : respect intégral des consignes fournies avec le test; prise en note de toute condition inhabituelle; considération des conditions lors de l'interprétation.

3- Le climat et la motivation doivent être tels que les résultats soient interprétables à la lumière des normes. Afin d'y parvenir, l'examineur doit établir un climat adéquat et être prêt (formé) à susciter l'intérêt de l'examiné.

Pour ce faire, il faut être attentif aux caractéristiques de l'examiné : jeunes enfants (timidité, distraction, négativisme); clientèles spéciales (expériences négatives par rapport aux tests); milieu institutionnel (soupçon, indifférence).

L'examineur doit aussi être prêt (formé) à susciter des réponses adéquates en fonction des objectifs du test : test d'habiletés (performance optimale); test d'opinions ou d'attitudes (réponses franches); test projectif (absence d'autocensure).

Influences sur la performance de l'examiné

Les effets sur la performance vont varier selon : la nature du test (plus prononcés pour les tests individuels d'intelligence et les tests projectifs) et les caractéristiques du sujet examiné (plus prononcés pour les enfants). Ces influences proviennent :

1- Des caractéristiques de l'examineur : apparence physique, personnalité et statut social ; relation interpersonnelle avec le sujet examiné. Sont en interaction avec : les caractéristiques du sujet ; les conditions et la nature du testing.

Attentes de l'examineur face aux résultats à obtenir ou prophétie autoréalisatrice

2- Des caractéristiques de la situation : contexte situationnel du test ; lieu et circonstances de passation du test ; test imposé par d'autres à la personne examinée ou demandée par la personne examinée ; conséquences des résultats du test pour la personne examinée (obtention d'emploi, libération conditionnelle, plaidoyer d'aliénation mentale dans un procès en cour criminelle) ; activité antérieure à la passation du test ; Effet motivationnel d'une rétroaction.

3- Des caractéristiques du sujet examiné :

Caractéristiques générales : perception des fonctions et buts du test ; menaces à l'image de soi ; crainte et sentiment d'échec ; désirabilité sociale (tendance à présenter l'image de soi la plus favorable même si elle est fausse).

Anxiété face au test : principaux chercheurs (Sarason, Spielberger) ; exemple de test (*Test Anxiety Inventory* de Spielberger) ; résultat principal (relation curvilinéaire entre l'anxiété et la performance au test)